

**ARBITRAGE EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LRC 1985, C L-2**

**ENTRE :**

**LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA**

**(CFTC)**

**-et-**

**VIA RAIL CANADA INC.**

**(VIA)**

**Grief relatif au congédiement de Madame Kim Côté**

**Arbitre :** Graham J. Clarke

**Date :** Le 9 mars 2023

**Pour CFTC :**

F. Shayegh : Avocat, MMGC  
J-M Hallé : Président général CFTC  
K. Côté : Plaignante

**Pour VIA :**

A. Baril : Avocat, McCarthy Tétrault LLP  
N. Houle : Avocate, McCarthy Tétrault LLP  
R. Coles : Conseiller principal, Relations avec les employés  
C. Gauthier-Daigneault : Partenaire d'affaires Ressources humaine  
L. Larose : Chef Principal, Transport

Arbitrage tenu par visioconférence le 23 février 2023.

# Sentence arbitrale

## INTRODUCTION

1. Ce grief porte sur la question de savoir si VIA avait une cause juste et suffisante pour imposer 60 points de démerite à Mme Côté, ce qui a mené à son congédiement.

2. VIA prétend que Mme Côté, qui occupait le poste de mécanicienne de locomotive (ML), a pendant son tour de service utilisé son téléphone cellulaire à quatre reprises et cela en violation des règles bien connues. De plus, Mme Côté a par la suite falsifié des documents pour cacher ces événements. Ces gestes ont rompu de façon irréparable le lien de confiance que VIA doit avoir pour chacun de ses ML.

3. La CFTC ne conteste pas les faits. Mme Côté a ultimement admis avoir utilisé son téléphone cellulaire. De plus, elle a reconnu qu'elle n'a pas été honnête avec VIA pendant ses déclarations officielles. Elle a aussi admis avoir falsifié la documentation qu'elle a fournie à VIA. La CFTC a demandé à l'arbitre d'intervenir pour modifier la sanction de 60 points de démerite, vu le fait qu'elle n'avait pas de points de démerite actifs à son dossier.

4. Pour les motifs qui suivent, l'arbitre a décidé de ne pas intervenir pour modifier la sanction que VIA a imposée.

## CHRONOLOGIE

5. **15 février 2011** : VIA engage Mme Côté comme ML.

6. **15 novembre 2020** : Mme Côté travaille sur le train 602 avec un collègue.

7. **2 décembre 2020** : VIA obtient une déclaration officielle<sup>1</sup> de Mme Côté, et de son collègue de travail, à propos d'un potentiel dépassement des heures de service sur le train 602. VIA demande à Mme Côté de lui fournir le relevé d'utilisation des appareils téléphoniques personnels. Lors de l'enquête, Mme Côté témoigne à propos de son téléphone et produit un relevé d'utilisation<sup>2</sup> :

---

<sup>1</sup> Pièces de VIA; Onglet 10; Page 382/598

<sup>2</sup> Pièces de VIA; Onglet 12; Page 393/598

27) Q. Quel était le mode de votre appareil de communication personnel et où était-il pendant votre quart de travail du 15 novembre 2020?

R. Fermés et dans notre sac respectif.

...

29) Q. En conformité avec le programme, êtes-vous en mesure de fournir un relevé indiquant la date et l'heure d'utilisation de votre appareil de communication personnel en votre possession pendant votre quart de travail du 15 novembre 2020?

R. Oui, déjà transmis pour Kim Côté, partiellement transmis pour Julien Boily (relevé complet fourni ultérieurement).

8. **30 décembre 2020** : À cause des soupçons déclenchés par le relevé d'utilisation, VIA obtient une déclaration supplémentaire<sup>3</sup> de Mme Côté. Avant cette déclaration, et à la demande de VIA, Mme Côté a de nouveau fourni un relevé d'utilisation de son téléphone cellulaire<sup>4</sup>. Plus tard dans la même journée Mme Côté contacte l'enquêteur pour lui indiquer qu'elle n'a pas été honnête à propos de l'utilisation de son téléphone pendant son tour de service du 15 novembre. Elle a aussi admis qu'elle avait fourni des relevés d'utilisation falsifiés.

9. **7 janvier 2021** : Mme Côté présente à VIA le relevé d'utilisation original<sup>5</sup> de son appareil téléphonique.

10. **13 janvier 2021** : Mme Côté quitte en arrêt de travail (congé de maladie), une absence qui se prolongera jusqu'au 18 avril 2022.

11. **26 avril 2022** : VIA convoque Mme Côté pour une deuxième déclaration supplémentaire<sup>6</sup>. Lors de sa déclaration, Mme Côté admet qu'elle a menti dans ses deux déclarations précédentes et qu'elle a trafiqué les relevés d'utilisation qu'elle a soumis à l'employeur :

15) Q. Pourquoi avez-vous fourni une réponse mensongère à la question 28 de l'enquête initiale?

R. J'ai paniqué. J'ai perdu toute notion de bon jugement.

---

<sup>3</sup> Pièces de VIA; Onglet 13; Page 403/598

<sup>4</sup> Pièces de VIA; Onglet 14; Page 408/598

<sup>5</sup> Pièces de la CFTC; Onglet 7

<sup>6</sup> Pièces de VIA; Onglet 16; Page 417/598

...

18) Q. Pouvez-vous expliquer pourquoi les relevés aux annexes M, N et Q1, Q2 et Q3 ne fournissent pas les mêmes informations?

R. Parce que je les ai trafiqués. Le relevé véridique sont les relevés qu'on retrouve aux annexes Q1, Q2 et Q3.

19) Q. Pourquoi avez-vous fourni deux relevés trafiqués de votre appareil de communication personnel (en référence aux annexes M et N)?

R. Parce que j'ai paniqué et je n'étais pas capable de dire la vérité et qu'à chaque fois j'essayais de trouver une manière de la cacher.

...

31) Q. Mme Côté, avez-vous quelque chose à ajouter à cette déclaration?

R. Suite à cet événement, j'ai fait un travail colossal sur moi-même. Je regrette d'avoir utilisé mon téléphone cellulaire, d'avoir menti et d'avoir falsifié mon relevé et je regrette d'avoir entraîné mon collègue Julien dans cet événement ainsi que d'avoir fortement mis la sécurité du mouvement en danger. Soyez assuré que je tire une grande leçon de cet événement et qu'à l'avenir cela ne se reproduira jamais.

12. **10 mai 2022** : Dans son formulaire<sup>7</sup> de mesure disciplinaire, VIA présente les motifs justifiant sa décision de congédier Mme Côté :

À la suite de cette enquête, il a été déterminé que :

- Le 15 novembre 2020, l'incident est survenu sur le train 602. Une enquête a été menée pour valider une présumée violation des heures de service à bord de ce même train.

- Le 2 décembre 2020, une première déclaration a été tenue et un premier relevé téléphonique de votre fournisseur de cellulaire personnel falsifié manuellement a été fourni par vous-même pour ne pas vous incriminer;

- Le 30 décembre 2020, une première déclaration supplémentaire a été tenue et un deuxième relevé téléphonique de votre fournisseur de cellulaire personnel falsifié manuellement a été fourni par vous-même pour ne pas vous incriminer;

- Le 30 décembre 2020, après la tenue de l'enquête, vous nous avez contacté pour informer votre gestionnaire que vous aviez menti durant l'enquête et que vous aviez fourni des relevés téléphoniques de votre fournisseur de cellulaire personnel falsifiés;

---

<sup>7</sup> Pièces de VIA; Onglet 18; Page 426/598

- Le 7 janvier 2021, vous avez rencontré Michel Coulombe et votre gestionnaire (présent sur Teams) à la Gare du Palais de Québec pour finalement présenter le relevé original de votre fournisseur de cellulaire personnel qui prouvait l'utilisation de votre cellulaire personnel durant vos heures de travail et la falsification de ce dernier;
- Vous avez été en congé de maladie du 13 janvier 2021 au 18 avril 2022;
- Le 26 avril 2022, une deuxième déclaration supplémentaire a été tenue et vous avez présenté votre relevé téléphonique détaillé de votre fournisseur de cellulaire personnel démontrant que vous avez envoyé quatre (4) messages textes, relevé fourni au début de la déclaration;
- Trois (3) de ces messages textes ont été envoyés alors que le train n'était pas en mouvement et pour lequel vous en aviez toujours la responsabilité alors que le train était arrêté sur la voie d'évitement ce qui est interdit et dangereux dans cadre de vos fonctions de Mécanicienne de locomotive;
- Le quatrième (4e) message texte, à 21h47 min 39 s, a été envoyé alors que la locomotive était en mouvement ce qui est interdit et dangereux dans le cadre de vos fonctions de Mécanicienne de locomotive.

Compte tenu des conclusions de cette enquête, de la gravité de vos actes, de la falsification des documents demandés, de votre historique disciplinaire, de la violation des règles ferroviaires, de la violation du Programme pour une utilisation sûre des appareils électroniques de l'ITV de Via Rail, de la violation du Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada REFC (règle générale A xi et xii, sans s'y limiter) ainsi que de la perte du lien confiance de VIA Rail Canada envers vous, nous vous remettons une mesure disciplinaire de plus de 60 points de pénalisation (démérites) (se référer à la lettre<sup>8</sup> de conclusion d'enquête et de congédiement remise le 10 mai 2022).

**13. 14 juin 2022 :** La CFTC dépose un grief<sup>9</sup> contestant le congédiement de Mme Côté et demande à VIA de lui donner une autre chance :

Lors du processus d'enquête, il fut démontré que quatre messages texte furent envoyés pendant le tour de service du 15 novembre 2020 dont la durée totale a été d'environ quatorze heures. Trois des quatre messages texte envoyés par la plaignante ont été faits alors que le train se trouvait à l'arrêt dans une voie d'évitement. Le quatrième a été envoyé lorsque le train venait de se remettre en marche à la vitesse de 1 mph. Il n'y a pas eu d'autre utilisation de son appareil personnel avant ce moment ou par la suite. Bien que nous

---

<sup>8</sup> Pièces de VIA; Onglet 19; Page 430/598

<sup>9</sup> Pièces de VIA; Onglet 20; Page 432/598

reconnaissons qu'il s'agisse quand même d'une violation aux règles, les risques demeuraient très limités dans ces circonstances.

En ce qui a trait à la falsification du relevé d'utilisation de son appareil, Mme Côté a expliqué qu'elle a agi ainsi puisqu'elle a paniqué lorsque ces informations lui ont été demandées. La peur des conséquences a affecté son jugement et lui a fait prendre la mauvaise décision de tenter de cacher l'envoi de ces quatre messages texte.

Mme Côté a affirmé qu'elle n'était pas dans son état normal et qu'elle était bouleversée suite à ces événements. Elle a également affirmé qu'elle a dû effectuer du travail sur elle-même pour surmonter cette épreuve. Elle a d'ailleurs dû se placer en congé de maladie pendant une longue période avant de pouvoir tenter un retour au travail.

Lors de son retour, elle a reconnu son erreur et qu'elle n'avait pas été totalement honnête durant le processus d'enquête. À la lumière de ces informations, le Syndicat ne croit pas que le lien de confiance avec l'employeur est irrémédiablement rompu et nous sommes d'avis que Mme Côté devrait avoir droit à une dernière chance.

14. **28 juillet 2022** : Dans sa réponse, VIA<sup>10</sup> rejette le grief de la CFTC :

La Société soutient qu'elle a été juste dans son évaluation des mesures disciplinaires, car Mme Côté a violé une règle cardinale à plusieurs reprises et a ensuite fait de fausses déclarations au cours de l'enquête initiale. Compte tenu de cela et du fait que Mme Côté avait déjà à son dossier disciplinaire des violations majeures, notamment une suspension de 6 mois, la Société n'est plus en mesure de faire confiance à la capacité de Mme Côté en tant que mécanicienne de locomotive et n'a donc pas eu d'autre choix que de mettre fin à son emploi.

Le lien de confiance a été brisé et, à ce titre, votre grief est rejeté.

15. **1<sup>er</sup> décembre 2022** : Les parties ont signé un exposé conjoint des faits<sup>11</sup> (JSI) pour cet arbitrage.

---

<sup>10</sup> Pièces de VIA; Onglet 21; Page 435/598

<sup>11</sup> Pièces de VIA; Onglet 22; Page 437/598

## ANALYSE

16. Le *Code*<sup>12</sup>, à l'article 60(2), décrit les pouvoirs d'un arbitre dans un cas de congédiement :

60(2) **Dans les cas de congédiement** ou de mesures disciplinaires justifiés, et en l'absence, dans la convention collective, de sanction particulière pour la faute reprochée à l'employé en cause, **l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a en outre le pouvoir de substituer à la décision de l'employeur toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.**

(Caractères gras ajoutés)

17. En l'espèce, VIA a démontré qu'il ne serait pas approprié pour l'arbitre « de substituer à la décision de l'employeur » une autre sanction. Il existe plusieurs motifs pour cette conclusion.

### **À quatre reprises, Mme Côté a utilisé son téléphone cellulaire pour envoyer des textos pendant qu'elle avait la charge du mouvement**

18. Mme Côté était le ML du train 602. VIA exploite une entreprise de transport public. La responsabilité d'un ML est évidemment très lourde.

19. Dans le Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada<sup>13</sup>, la règle générale A énonce ce qui suit :

**A Tout employé d'un service associé à des mouvements, à la manœuvre des aiguillages de voie principale ou qui assure la protection de travaux en voie et de véhicules d'entretien, doit :**

...

(xi) **s'abstenir durant son service de se livrer à des activités non ferroviaires susceptibles de le distraire dans l'accomplissement de ses tâches.** Sauf lorsque le permettent les politiques de la Compagnie, il est interdit durant le service de dormir ou de se mettre en position de dormir. **Il est également interdit d'utiliser des appareils de divertissement personnel.** Aucun document imprimé qui n'est pas associé aux mouvements ni exigé pour l'accomplissement du travail ne doit être affiché ni laissé à la vue dans la cabine d'une locomotive ou d'un véhicule d'entretien ou dans tout endroit désigné comme lieu de travail utilisé pour l'exploitation des trains, des transferts et des locomotives; et

---

<sup>12</sup> [Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2](#)

<sup>13</sup> [Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada](#)

(xii) l'utilisation de dispositifs de communication doit être restreinte aux besoins de l'exploitation ferroviaire. **Les téléphones cellulaires ne doivent pas être utilisés lorsque le système radio ferroviaire est disponible.** Lorsque les téléphones cellulaires sont utilisés au lieu du système radio, toutes les règles relatives aux communications radio s'appliquent.

(Caractères gras ajoutés)

20. Les employés de l'industrie ferroviaire sont au courant du fait qu'ils ne peuvent utiliser leurs téléphones cellulaires personnels pendant leur tour de service<sup>14</sup>. Il existe de nombreuses sentences arbitrales constatant le danger inhérent à la violation de cette règle cardinale par les employés en charge des trains.

21. L'arbitre Picher, dans CROA 3900<sup>15</sup>, a noté ce danger évident :

It seems axiomatic, and indeed there is no contrary position taken by the Union, that the personal use of cell phones and similar communication devices while on duty simply cannot, as a general rule, be permitted among employees responsible for the movement of a train.

22. Dans CROA 4445<sup>16</sup>, l'arbitre Silverman a constaté que l'utilisation d'un téléphone cellulaire constitue un « serious offence » :

The Grievor is a running trades employee working as a conductor on trains. It is obvious and clear why the use of a personal electronic device should be and is prohibited in that environment and why the Company is entitled to consider the use of those devices as a most serious offence. But, the matter of appropriate penalty is an assessment undertaken by this Office.

23. Plus récemment dans AH770<sup>17</sup>, l'arbitre Hodges a noté pourquoi l'utilisation d'un téléphone cellulaire est défendu dans l'industrie ferroviaire et a commenté l'importance de la dissuasion dans ce domaine :

**[51] The Company provided a number of railway accidents known to have involved the improper use of electronic devices. The impact on the reputation of those railways is evident.** In the face of such accidents, it is not unreasonable for the Company to argue the reputational impact of not fully

---

<sup>14</sup> Voir aussi Le Code d'éthique de VIA Rail (Pièces de VIA; Onglet 3) et Le Programme pour une utilisation sûre des appareils électroniques (Pièces de VIA; Onglet 4)

<sup>15</sup> [CROA 3900](#)

<sup>16</sup> [CROA 4445](#)

<sup>17</sup> [AH770](#) (CPR v. TCRC (Burke) 26 mars 2022. Voir aussi [AH771](#)).



enforcing applicable safety rules. The evidence established that this is not a case in which no one knows that rules and penalties exist to address use of cell phones. **Use of cell phones in violation of established rules when committed by an employee in a highly visible safety sensitive position, working unsupervised in a position of trust makes the offence more serious than it might otherwise be. It also makes it all the more difficult to justify a remedy short of discharge. The vulnerability of co-workers, the public and overall Company safety from a distracted operating employee is significant and proven to be potentially catastrophic. Therefore discipline also serves the deterrent purpose to other employees.**

(Caractères gras ajoutés)

24. L'arbitre est d'accord avec la CFTC que la violation d'une règle cardinale ne justifie pas automatiquement le congédiement. Dans AH802, l'arbitre a dû se pencher sur la pénalité appropriée dans le cadre de la violation d'une règle cardinale<sup>18</sup> (Notes de bas de page supprimées):

24. Railway jurisprudence has identified certain cardinal rules. They involve safety and their violation could lead to termination regardless of an employee's demerit point level. Rule 42 exists to protect CN employees and contractors working on the tracks. Trains must not travel through the planned protection without first obtaining the foreman's permission.

25. For the following reasons, CN has persuaded the arbitrator not to intervene and substitute a different penalty.

26. **First, the arbitrator agrees with the TCRC that, absent aggravating circumstances, significant demerits and/or a suspension generally constitutes the appropriate penalty for a Rule 42 violation: CROA 4600. But as that award illustrates, it is the specific facts in each case which determine the result.**

(Caractères gras ajoutés)

25. L'utilisation par Mme Côté de son téléphone cellulaire à quatre reprises, quand elle était responsable du mouvement, constitue une faute grave. Mais, tout comme dans AH802, l'arbitre doit aussi prendre en considération les agissements de Mme Côté après l'incident.

---

<sup>18</sup> [Teamsters Canada Rail Conference \(CTY-West\) v Canadian National Railway Company, 2022 CanLII 115359](#)

## **Mme Côté a, à deux reprises, soumis des relevés d'utilisation falsifiés lors de ses déclarations**

26. Le 2 décembre, lors de sa déclaration initiale, et le 30 décembre, lors de sa déclaration supplémentaire, Mme Côté a fourni à VIA des relevés d'utilisation falsifiés.

27. Ces gestes, par analogie, sont semblables à la conduite « post incident » que l'arbitre a examinée dans AH802 :

32. Fourth, the arbitrator accepts CN's position that aggravating factors exist in this case. Despite knowing of the Rule 42 violation, Mr. Ferguson did not stop his train and make an emergency broadcast. CN highlighted that his actions after the rule violation demonstrate a lack of candour. Mr. Ferguson did not stop his train until the RTC contacted him and directed him to do so. This occurred around mile 55 which the arbitrator understands to be some 30 miles past the location of Foreman Torres' planned protection.

33. In other words, unlike in most of the awards the parties submitted, Mr. Ferguson did not stop his train after violating Rule 42. He further did not communicate with the RTC, a required step which occurs in most of the cases the parties put before the arbitrator. Instead, Mr. Ferguson continued on his tour as if he had obtained a proper authorization from Foreman Torres. The logical inference from these actions is that if Foreman Torres had not advised his supervisor of what had happened, then CN might never have learned of this serious rule violation.

28. VIA est en droit d'exiger, comme condition essentielle à l'emploi, l'honnêteté de ses ML. Les ML occupent un poste « safety critical ».

29. D'autres arbitres ont déjà commenté des situations impliquant la falsification des documents. Par exemple, dans CROA 4526<sup>19</sup>, l'arbitre Flynn a noté :

The forging of medical documentation is a very serious offense that damages the bond of trust between a company and its employee. A review of the jurisprudence reveals that the dismissal of an employee for forgery is often upheld in arbitration courts...

---

<sup>19</sup> [CROA 4526](#). Voir aussi [AH638](#).

30. Les falsifications des relevés d'utilisation à deux reprises constituent des facteurs aggravants dans ce dossier. Par ses gestes, Mme Côté a rompu le lien de confiance que VIA est en droit d'exiger de ses ML.

### **L'explication médicale dans le mémoire de la CFTC**

31. Dans son mémoire<sup>20</sup>, la CFTC fait référence à une preuve médicale. L'arbitre n'a pas pu trouver de référence à une explication médicale pour justifier le comportement de Mme Côté ni dans le Dossier ni dans le JSI.

32. L'arbitre rappelle aux parties l'importance de la divulgation dans le cadre d'un arbitrage accéléré<sup>21</sup> :

29. Since there was no objection to the timing of the disclosure to Dr. Snider-Adler's report (Expert Report), the arbitrator will not comment further on that specific aspect of the case. However, from a systemic point of view, the arbitrator reiterates the concerns previously expressed about the late filing of medical information. This impacts the success of the parties' railway model and an arbitrator's ability to ensure a fair hearing. This same concern exists if a party waits until just prior to an arbitration before obtaining clearly relevant medical or expert evidence.

33. L'arbitre est d'accord avec VIA que le contexte médical dans ce dossier n'explique et n'excuse pas le comportement de Mme Côté. L'arbitre ne trouve aucun lien entre la situation médicale de Mme Côté et ses décisions de mentir pendant les deux déclarations du 2 et du 30 décembre. Dans le même ordre d'idées, cette preuve médicale n'explique pas non plus ses décisions de falsifier à deux reprises les relevés d'utilisation.

### **DISPOSITION**

34. Pour les raisons énoncées ci-haut, VIA s'est acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait. VIA était justifié de discipliner Mme Côté pour son utilisation, à quatre reprises, de son téléphone cellulaire pendant qu'elle avait la charge du mouvement.

35. VIA a aussi démontré l'existence de facteurs aggravants. Mme Côté n'a pas été honnête pendant ses déclarations. De plus, elle a falsifié les relevés d'utilisation de son téléphone cellulaire qu'elle a soumis à VIA.

---

<sup>20</sup> Voir les paragraphes 27-28, 56 et ss.

<sup>21</sup> [Teamsters Canada Rail Conference v Canadian Pacific Railway Company, 2023 CanLII 8754](#)

36. Même si l'arbitre a de la sympathie pour chaque personne qui est affligée par une situation médicale, la CFTC n'a pas démonté comment celle de Mme Côté aurait causé ou excusé ses comportements fautifs.

37. L'arbitre rejette le grief.

SIGNÉ à Ottawa ce 9<sup>ième</sup> jour de mars 2023.



---

Graham J. Clarke  
Arbitre